



Artículo

Valores en la Vida y Valores en el Trabajo en Técnicos Especialistas MIGUEL AURELIO ALONSO GARCÍA*

RESUMEN

En este estudio se analizan los valores en la vida y en el trabajo de un conjunto de jóvenes que habían cursado Formación Profesional. Se encontraban en un contexto formativo-laboral y pretendían adquirir los conocimientos necesarios para facilitar su inserción en el mercado laboral.

Para detectar la importancia del trabajo respecto a otros roles vitales, y la mayor o menor importancia de los aspectos motivacionales extrínsecos o intrínsecos en los valores laborales se utilizan técnicas estadísticas no paramétricas. Éstas también demostrarán su utilidad en la búsqueda de similitudes y diferencias en función de las variables sexo, edad, estudios, experiencia laboral, rendimiento y satisfacción.

ABSTRACT

This paper analyzes life and work values of young people who have gone through vocational training. They remained in an educational-labor environment trying to achieve a qualification to accede to the labor market.

No parametric statistical techniques are used to test the importance of work vis-à-vis other life roles and also the importance of external and internal motivational factors concerning work values. Those techniques are also useful at the time of searching similarities and differences due to variables such as gender, age, education, job experience, performance, and satisfaction.

PALABRAS CLAVE

Socialización laboral. Valores en la vida. Valores en el trabajo.

KEY WORDS

Socialization at the Workplace, Life Values, Work Values.

1. VALORES: ANTECEDENTES TEÓRICOS

¿Cuáles son los aspectos más importantes para las personas?, ¿qué es más importante para un individuo?, ¿la familia?, ¿el trabajo?, ¿la religión?...

Y en el trabajo, ¿qué valoran más los sujetos?, ¿a qué otorgan más importancia?, ¿a los compañeros de trabajo?, ¿a un trabajo atractivo?, ¿a conseguir un trabajo estable?...

Conocer las respuestas a estas preguntas tiene su utilidad: orientar a un individuo respecto al tipo de carrera profesional que debe elegir, facilitar la toma de decisiones respecto al candidato idóneo para ocupar un determinado puesto de trabajo, mejorar los programas de cultura empresarial, comunicación interna, los procesos formativos... De hecho, en estos últimos años cada vez se incluye más la palabra valores, añadiéndola a las clásicas de conocimientos, habilidades y actitudes.

La importancia que las personas otorgan

bajo puede determinar su comportamiento dentro de un entorno laboral, así como las actitudes que mantienen en el mismo.

Existen varias definiciones de valor o valores en la literatura, según Kluckhohn (1951) es «una *concepción, explícita o implícita, característica de un individuo o de un grupo, de los aspectos deseables que influyen en la selección de modos, medios y fines disponibles de acción*». Para Beckery y McKlintock (1967) son «normas que sirven para juzgar y elegir entre modos alternativos de conductas. Rockeach (1973) dice que es «una creencia permanente respecto a que un modo específico de conducta o estado definitivo de existencia, es preferible (personal o socialmente) a un modo específico de conducta o estado definitivo de existencia contrario y opuesto». Locke (1984) y Locke y Henne (1986) describen los valores como «aquello que las personas consideran bueno o beneficioso, sean o no conscientes de ello». Y Ravlin y Meglino (1987) los definen como «modos deseables de conducta, creencias sobre el modo en que un individuo debería comportarse».

Zytowski(1970) dice que los valores reflejan una relación entre necesidad activada y satisfacción de la misma. Y para Rockeach (1973) los valores son aprendidos; difieren ampliamente en intensidad y contenido, en función de individuos y grupos sociales; determinan las elecciones o decisiones, así como las reacciones emocionales; constituyen un nivel más básico que el de actitudes, y en cierta medida las regula, siendo un concepto más central para el individuo que aquellas; tienen carácter normativo y trascienden objetos y situaciones específicas.

Los valores en la vida se han abordado en la literatura a través de dos perspectivas. La primera la resume Rockeach (1973) cuando define un sistema de valores como «una organización permanente de creencias que serán modos *deseables de conducta o estados definitivos de existencia, a lo largo de un continuo de relativa importancia*». Ejemplos de valores en ésta línea serían: una vida cómoda, igualdad de oportunidades, seguridad, placer, un mundo de paz, etc. La segunda línea se refiere a roles vitales o áreas en las cuales se manifiestan éstos valores, es decir que roles se consideran más relevantes (familia, pareja, trabajo, etc.) en función de las etapas por las que atraviesa el individuo. Dentro de ésta segunda perspectiva, más próxima al contenido de éste estudio, se encontraran los trabajos de los equipos internacionales de investigación MOW (Meaning of Working), WOSY (Work Socialization of youth-research), y WIS (Work Importance Study), .

Respecto a las características de los valores, Ravlin y Megglino (1987), el equipo MOW (1987), y el equipo WOSY (1989) consideran que pueden incluirse

dades y pueden ordenarse jerárquicamente según la importancia que tenga para el individuo. Además presentan dos atributos: contenido (lo que se quiere o valora) e intensidad (lo más querido o valorado).

Respecto a los valores laborales, Super (1970) los define como «*cualidades que las personas desean de su trabajo, más fundamentales que los intereses*». Para Prior (1979)son indicativos de las preferencias laborales y no imperativos de moral. El grupo MOW (MOW, 1987) añade que contienen información sistemática de qué resultados buscan las personas en el hecho de trabajar. Este grupo internacional considera que los valores laborales se relacionan con lo que una persona quiere obtener de un trabajo, y la percepción del individuo de ciertas características del trabajo que considere deseables. Además la importancia de un valor laboral está en función del valor asignado a otros valores del trabajo.

La investigación sobre motivación intrínseca y extrínseca es un antecedente histórico de los actuales estudios sobre valores en el trabajo, fundamentalmente por las posibilidades que ofrece a la hora de realizar una clasificación sobre los mismos. En este sentido conviene resaltar algunas posturas en cuanto a éstos dos tipos de motivación.

Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), a través de su teoría de los dos factores distinguen entre factores higiénicos (relativos a aspectos extrínsecos al propio trabajo, no motivan para la realización del mismo pero eliminan las preocupaciones de los trabajadores respecto a algunos problemas: salario, aumentos de salario, supervisión técnica, relaciones humanas, planes de la compañía y seguridad en el

bajo (que se derivan directamente de la relación del sujeto con su trabajo: logro, reconocimiento, responsabilidad, y promoción).

Deci (1975) y Deci y Ryan (1985) definen la motivación intrínseca como la probabilidad de elegir y persistir en la actividad durante un período de tiempo libre.

Para Salanova, Gracia y Peiró (1996) la conceptualización de lo intrínseco y extrínseco referida a valores laborales se basa en criterios como el locus de causalidad de los refuerzos, recompensas e incentivos; el compromiso con la acción y la satisfacción de las necesidades; la persistencia en la acción; y la instrumentalidad o expresividad de la acción.

La motivación extrínseca se activa por necesidades, valores, metas y cogniciones desarrolladas a partir de aspectos motivacionales que no son propios de la actividad laboral que realiza la persona para conseguirlos, los controla externamente. Serían extrínsecos el dinero, la estabilidad en el empleo, las oportunidades de ascenso y promoción, las condiciones físicas de trabajo, la participación en la toma de decisiones respecto al propio puesto de trabajo, y el ambiente social de trabajo.

La motivación intrínseca se activa por necesidades, valores, metas y cogniciones desarrolladas a partir de aspectos motivacionales de la propia actividad laboral y que la persona controla internamente. Serían intrínsecos las características de la tarea (un trabajo interesante; un trabajo variado, atendiendo al ritmo de trabajo, su localización física, y las operaciones físicas del trabajo; tareas importantes o la importancia del trabajo para el sujeto;

realizarlo desde el comienzo hasta el final), la autonomía para la realización de la tarea, el feedback, y las oportunidades de utilizar los conocimientos, habilidades y destrezas.

Las motivaciones intrínsecas llevan al individuo a hacer lo que realmente quiere, sin mediación de incentivos externos, y estarían bajo el control de la propia persona. La posibilidad de este tipo de motivación se basa en que el trabajo permite la expresión de los propios valores, la identificación de las personas, y producir un sentimiento de afiliación y de colaboración en una tarea significativa común.

Los valores determinan en gran medida la disponibilidad del individuo. Así una persona con los conocimientos y habilidades necesarias para promocionar profesionalmente puede otorgar más importancia al tiempo libre, a la familia, y a sus amigos, que al trabajo. Si actúa conforme a sus valores manifestará actitudes en el trabajo que dificultarán su desarrollo laboral.

2. SOCIALIZACIÓN LABORAL Y VALORES

La socialización laboral es el proceso mediante el cual una persona adquiere el rol de trabajador de forma más extensa Prieto, Peiró, Bravo y Caballer (1996) la definen como un proceso de adquisición de habilidades, actividades y conductas, útiles para el desempeño del trabajo, que se desarrolla a lo largo de todo el ciclo vital y en el que intervienen, además del propio individuo, la familia, los amigos, los jefes y compañeros de trabajo, etc.

Las fases de la socialización laboral se

lidad, en dos: la *socialización para el trabajo* y la *socialización en el trabajo*. La primera de ellas comprende el período de socialización que se produce antes de la incorporación al primer empleo, donde la familia, los amigos, y la educación juegan el papel más importante (Agglenton, 1987; Casal, Masjuan y Planas, 1990; Harpaz, 1987; y Tiggeman y Winefield, 1989). La etapa de socialización en el trabajo comienza desde el momento en que el individuo se incorpora a su primer puesto de trabajo.

Los valores laborales del individuo estarían incluidos en la etapa de *socialización para el trabajo*, ya que es en ésta etapa cuando se adquieren.

El estudio de los valores del individuo, en la vida y en el trabajo, es considerado por los distintos autores como uno de los indicadores o criterios útiles para evaluar el éxito o el fracaso el proceso de socialización laboral.

Nicholson (1987) en su teoría del *ciclo de transición laboral* alude al cambio que realizan los individuos en sus valores dentro del concepto de '*desarrollo personal*'. Una de las seis dimensiones que recogen los contenidos de la socialización organizacional son los *Avalores organizacionales*», que según Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, y Gardner (1994) incrementar la madurez de sus miembros al ser continuos a lo largo del tiempo. Otros autores, entre ellos Fisher (1986), incluyen el concepto de adquisición de valores por parte del individuo en las definiciones de socialización laboral.

Los valores son parte central en las definiciones del 'significado del trabajo' ofrecidas por Drenth (1991). Ruiz Quintanilla (1991).

pos de investigación MOW (1987) y WOSY (1989) los incluyen como aquellas variables centrales que más influyen en la construcción del significado del trabajo para los individuos y/o grupos. En esta línea están los trabajos sobre centralidad del trabajo de Dubin (1956), Dubin, Champoux y Potter (1975), Mannheim (1975-1986), Mannheim y Dubin (1986), y Morrow (1983).

El valor que otorgue cada persona al trabajo con respecto a otras áreas de la vida, o aquellos aspectos del trabajo a los que de mayor importancia, no determinan por sí solos, una mejor o peor socialización laboral. El resultado final está en función de la cultura y normas de cada organización, y del sumatorio de otro conjunto de variables individuales.

Para detectar el éxito o el fracaso en la socialización laboral son buenos indicadores, además de los valores del individuo, el ajuste entre la situación real percibida y la que considera situación ideal para su rol laboral (Adams, 1963; Hackman y Oldham, 1980; INSH, 1987, 1994; Lawler, 1973; Locke, 1976; y Muchinsky, 1993), el significado que tenga el trabajo para cada sujeto (MOW, 1987; Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1988; y WOSY, 1989), la satisfacción (Chao et al., 1994; Locke, 1969; Nelson, 1990; y Porter y Lawler, 1969), y el rendimiento de la persona (Nelson, 1990; Peters y O'Connor, 1980; y Quijano, 1992).

Peiró, Prieto y Roe (1996) señalan la tendencia de cambio en los valores laborales de la sociedad actual, y la importancia de conocer dichos cambios para comprender mejor el trabajo desde su perspectiva psicosocial. Salanova et al. (1996) comentan la existencia de resultados opuestos en la investigación empírica. algunos autores

laborales intrínsecos, y otros que se da más importancia a los extrínsecos.

La diversidad de resultados justifica la búsqueda de nuevas experiencias que logren inclinar la balanza hacia un sentido u otro. Éste es parte del sentido de este trabajo, que busca conocer los valores en la vida y en el trabajo de un conjunto de jóvenes madrileños.

3. OBJETIVOS

Los objetivos que se persiguen son los siguientes:

1. Detectar los valores más importantes en la vida de los jóvenes y comparar la relevancia del trabajo con el resto de esferas o roles que desempeñan.

2. Identificar los valores relacionados con el trabajo preferidos por los individuos, y aquellos a los que otorgan menos importancia, así como el predominio de aspectos intrínsecos o extrínsecos.

3. Determinar si existen diferencias entre los sujetos en función de las distintas variables sociodemográficas y otros criterios externos.

4. METODOLOGÍA

La metodología utilizada en el presente estudio es de tipo comparativo, se han utilizado promociones distintas pero pertenecientes a la misma población.

4.1. Muestra

La población estaba formada por 332

años, que habían cursado estudios de formación profesional de segundo grado, y que durante 1994 y 1995 formaron parte del programa de formación en prácticas FINNOVA (en la *Figura 1* aparece la distribución por sexo y año de participación). El programa tenía una duración de un año y su principal objetivo consistía en que los alumnos adquirieran los conocimientos necesarios para facilitar su inserción en el mercado laboral. Se desarrollaba en Universidades y centros de investigación públicos pertenecientes a la Comunidad Autónoma de Madrid. El estudio se realizó con todos los individuos que participaban en el programa, por lo que población y muestra coincidían.

Figura 1

Distribución de participantes por sexo y año del programa

AÑO	VARONES	MUJERES	TOTAL
FINNOVA'94	85	74	159
FINNOVA'95	96	77	173
TOTAL	181	151	332

La media de edad de la población estaba en 24,58 años, apareciendo 53 sujetos que poseen la misma edad, 23 años, que en este caso es la moda. El 25% de los individuos tienen 23 años o menos, y el 75% 26 o menos. La mediana es 24 años, es decir por debajo de ese valor se encuentran el 50% de los individuos. Se trata de sujetos jóvenes, en gran medida provocado por los requisitos de selección de la convocatoria.

El nivel máximo de estudios en el 83% de los casos era de tipo medio (curso de orientación universitaria, formación profesional reglada, o los ciclos de grado superior). y sólo 19 sujetos habían cursado

diplomaturas o licenciaturas). Los primeros tienen una edad media de 24,58 años, y los segundos de 27,74.

Un 75,7% de los sujetos habían realizado algún tipo de trabajo remunerado con anterioridad, mientras que un 24,3% no poseían experiencia laboral.

La situación de los alumnos en su centro de prácticas permite conocer de manera más profunda el contexto formativo laboral. La jornada de trabajo se desarrollaba en horario de mañana en un 49,7% de los casos, un 47,3% acudían a su puesto mañana y tarde, y sólo nueve individuos tenían un horario de tarde. El tiempo empleado en desplazamientos al centro era para el 65,8% de los alumnos inferior a media hora, y sólo un 5% de ellos tardaba más de una hora. Respecto al cumplimiento del horario de trabajo sólo el 14% de los individuos manifestaba tener fuertes controles. Por último, el sueldo neto percibido oscilaba entre 75.000 y 90.000 ptas., en función de que tuviera una beca o un contrato en prácticas.

Para evaluar en qué medida se adaptaban adecuadamente a las normas y cultura de las Organizaciones donde realizaban las prácticas se les asignó un tutor. Éste se encargaba de facilitar su aprendizaje a través del asesoramiento en la realización de un conjunto de funciones y tareas.

Los sujetos se encontraban inmersos en un proceso de socialización laboral, o mejor de *socialización laboral formativa*. Este concepto (Alonso, 1998) incluiría todas aquellas prácticas que se realizan en empresas como consecuencia de cursar estudios de formación profesional reglada u ocupacional. y que por sus características

conocimientos, habilidades, actitudes, normas, valores, etc. por parte del alumno. En definitiva, aquellos casos en los que se produce un proceso de socialización laboral como consecuencia directa de las prácticas de una situación formativa.

4.2. Material y Métodos

Se diseñaron dos instrumentos de valores para que los individuos indicaran aquellas áreas que consideraban más importantes en su vida y en su trabajo. Éstas herramientas se aplicaron durante dos años consecutivos, a dos promociones de alumnos. Se verificó que no había diferencias significativas entre las dos muestras y se utilizó el agregado o conjunto de dos muestras para realizar los distintos análisis de datos.

Los alumnos cumplieron un conjunto más amplio de protocolos de evaluación, entre ellos varias escalas tipo Likert para obtener indicadores sobre su rendimiento (autopercebido y desde el punto de vista del tutor) y satisfacción.

Los protocolos se aplicaron al finalizar el programa de formación profesional ocupacional en prácticas, cuando los alumnos llevaban un año en su puesto. Las variables que componen dichas encuestas eran de tipo ordinal, es decir, cada alumno debía ordenar los ítems que consideraba más importantes respecto al resto de alternativas.

4.2.1. Protocolo de Valores en la Vida

En la encuesta de «valores en la vida» se solicitaba al sujeto que comparara distintas

importancia que tuvieran para él. Estaba formada por los siguientes items:

- PAREJA: Pareja
- RELIGION: Religión
- FAMILIA: Familia
- ESTUDIOS: Estudios
- AMIGOS: Amigos
- OCIO: Aficiones/Ocio
- TRABAJO: Trabajo
- VOLUNTAR: Organizaciones voluntarias

Esta encuesta fue adaptada de otra utilizada por los equipos de investigación MOW (1987), y WOSY (1989), pero se añadieron las alternativas de pareja, amigos, y estudios ya que se trataba de una población muy joven, y estos valores podían tener una importancia significativa en sus vidas.

Para los análisis se invirtieron las puntuaciones ofrecidas por los individuos (MOW, 1987), al 'valor en la vida' que consideraban más importante se le otorga la puntuación máxima, es decir el ocho, al que situaban segundo en importancia el siete, y así sucesivamente (En la Tabla 1 aparecen los estadísticos descriptivos de estas variables).

Para ordenar las respuestas otorgadas por los sujetos se utilizó un método de cálculo denominado Promethee (Barba Romero, 1984, 1987, 1990; Brans y Vincke, 1985). Este método se basa en las 'relaciones de superación' que permiten establecer un pre-orden parcial en el conjunto de alternativas. Entre cada dos alternativas A y B se pueden dar tres posibilidades: A superior que B; B superior que A; y A y B son incomparables. Los cálculos se realizaron con el programa 'Alor', creado por Pescador (1989) en lenguaje FORTRAN 77. y desarrollado posteriormente

El método Promethee utiliza el concepto pseudocriterio según el cual una alternativa es mejor que otra, según un cierto criterio, si y sólo si tiene mejor puntuación en dicho criterio. Con ello se trata de reflejar que diferencias pequeñas entre dos alternativas pueden no ser significativas, y que a partir de un cierto valor de la diferencia la alternativa mejor lo es de forma absoluta y el incremento de tal diferencia no aumenta su grado.

4.2.2. Protocolo de Valores en el Trabajo

En la encuesta de «valores en el trabajo» se solicitaba al sujeto que comparara distintos aspectos relacionados con el trabajo y los ordenara según la importancia que tuvieran para él.

La encuesta de valores en el trabajo estaba formada por los siguientes items:

- RESIDENCIA: Residir en un lugar próximo al lugar de trabajo.
- GUSTA: Un trabajo que realmente te guste.
- APRENDER: Oportunidades de aprender cosas nuevas.
- AJUSTE: Adecuada correspondencia entre lo que el trabajo te exige y lo que tu sabes y puedes hacer.
- HORARIO: Un horario de trabajo adecuado.
- COMPAS: Buenas relaciones con los compañeros de trabajo.
- AUTONOMÍA: Autonomía en el trabajo.
- VARIEDAD: Variedad en las tareas y funciones que realizas en el trabajo.
- PROMOCIÓN: Buenas oportunidades para ascender y promocionarte.
- ESTABLE: Seguridad y estabilidad en el empleo.
- RELAJADO: Un trabajo relajado y tran-

Tabla 1
Valores en la Vida

Nombre Variable	Frec. Total	Media	Mediana	Moda	Desviación Típica	Error Medio	Coefficiente de Variación	Valor Mínimo	Cuartil Uno	Cuartil Tres	Valor Máximo
Amor	291	5,7904	6,00	7,00	1,8460	0,10821	0,31880	1,00	5,00	7,00	8,00
Carisma	291	7,1753	8,00	8,00	1,2623	0,07400	0,17592	1,00	7,00	8,00	8,00
Amigos	291	5,0412	5,00	4,00	1,3098	0,07678	0,29981	1,00	4,00	6,00	8,00
Trabajo	293	6,2628	6,00	7,00	1,3252	0,07742	0,21159	2,00	5,00	7,00	8,00
Religión	291	1,6667	1,00	1,00	1,3348	0,07825	0,80086	1,00	1,00	2,00	8,00
Estudios	291	4,7423	5,00	5,00	1,3412	0,07863	0,28282	1,00	4,00	6,00	8,00
Bebo	291	3,1993	3,00	3,00	1,1839	0,06940	0,37003	1,00	2,00	4,00	8,00
Colaborando	291	2,1512	2,00	2,00	0,9919	0,05815	0,46111	1,00	2,00	2,00	8,00

Tabla 2
Valores en el Trabajo

Nombre Variable	Frec. Total	Media	Mediana	Moda	Desviación Típica	Error Medio	Coefficiente de Variación	Valor Mínimo	Cuartil Uno	Cuartil Tres	Valor Máximo
Residencia	300	3,3767	3,00	2,00	2,0302	0,11772	0,60125	1,00	2,00	5,00	11,0
Le gusta	300	9,9100	11,0	11,0	1,9735	0,11394	0,19915	1,00	10,0	11,0	11,0
premier	300	8,4500	9,00	10,00	1,9851	0,11461	0,23492	2,00	7,00	10,00	11,0
Justa	299	6,8161	7,00	9,00	2,6247	0,15179	0,38507	1,00	5,00	9,00	11,0
Foraño	300	4,4067	4,00	3,00	2,0919	0,12077	0,47470	1,00	3,00	6,00	11,0
Empaño	300	7,4333	8,00	9,00	2,1897	0,12642	0,29158	1,00	6,00	9,00	11,0
Autonomía	300	4,4633	4,00	2,00	2,1689	0,14254	0,55316	1,00	2,00	6,00	11,0
Artesanía	300	6,4833	7,00	8,00	2,2951	0,13251	0,35399	1,00	5,00	8,00	11,0
romoclan	300	5,4033	5,00	5,00	2,6147	0,15096	0,48391	1,00	3,00	7,00	11,0
estable	300	7,2933	7,00	11,00	2,6751	0,15446	0,36683	1,00	5,00	10,00	11,0
relajado	300	2,0800	1,00	1,00	1,7844	0,10302	0,85740	1,00	1,00	3,00	11,0

Con las once variables de valores en el trabajo también se utilizó el método Promethee para determinar la ordenación efectuada por los sujetos.

Para posteriores análisis se invirtieron las puntuaciones ofrecidas por los individuos, de tal manera que aquel 'valor en el trabajo' que consideraban más importante pasaba a ser la puntuación máxima, es decir once, el que señalaba como el segundo en importancia el diez, y así sucesivamente (estadísticos descriptivos en la *Tabla 2*).

En los análisis de datos se utilizaron técnicas de estadística no paramétrica, en concreto el *Coefficiente de Concordancia de Kendall (W)*, para ver las coincidencias en las ordenaciones de los sujetos; el *Coefficiente de Correlación de Spearman*, para analizar la relación entre las variables de valores en la vida y de valores en el trabajo, el estadístico *U de Mann-Whitney*, para verificar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre dos grupos de individuos; y el *test de Kruskal-Wallis* (estadístico χ^2) cuando eran más de dos grupos.

Para realizar los análisis estadísticos se utilizó el paquete *SPSS 7.5 2S*, y para la confección de los gráficos el programa *Excel 7.0*.

5. RESULTADOS

5.1. Valores en la vida

Las puntuaciones de esta encuesta eran rangos, por ello se aplicó el coeficiente de concordancia de Kendall (W), ya que expresa el grado de asociación entre variables semejantes. W es una medida de rela-

El coeficiente de concordancia de Kendall ofrecidas rece un valor moderadamente alto ($W=0,6564$), y permite afirmar que existe un buen acuerdo entre los alumnos de FINNOVA a la hora de ordenar lo que se ha llamado «Valores en la Vida».

Para los alumnos que participaron el programa de formación en Fábricas lo más importante en su vida es la familia, después el trabajo, la pareja, los amigos y los estudios. En último lugar ponderan las aficiones, el voluntariado, y finalmente la religión (Cálculos realizados con el método Promethee; *Tabla 3* y *Gráfico 1*).

El orden de los dos primeros valores en la vida coincide con los resultados encontrados por Alotaibi (1997), en su tesis doctoral sobre el significado del trabajo en Arabia Saudí y España. Después de la familia, el trabajo es lo más importante.

Para interpretar estos resultados hay que tener en cuenta que se trata de individuos jóvenes, la mayor parte solteros, y dentro de un proceso de socialización laboral. Esto quizás explica que la pareja todavía lo ven como algo más inestable e incierto, importándoles más su propio desarrollo profesional, eso sí, después de su familia. Los datos coincidían con los resultados de Gracia, Salanova y González (1996), que consideran que el paso del tiempo afecta a la importancia que se da a la familia.

Los sujetos siguen otorgando importancia a los estudios, y les ordenan por delante del ocio, aunque en estos momentos la mayoría no estaba estudiando. Los amigos, por su parte, los sitúan entre pareja y

Tabla 3 y Gráfico 1

Porcentaje de votos a favor de cada variable (Valores en la Vida)

Valores	%
Familia	88,18
Trabajo	75,12
Pareja	68,28
Amigos	57,44
Estudios	53,30
Aficiones/hobbies	31,43
Organizaciones voluntarias	16,31
Religión	9,41



Las correlaciones de Spearman entre las variables de valores en la vida ofrecen valores superiores a 0,4, y negativos, en los siguientes casos:

! Pareja correlaciona negativamente con trabajo (-0,44) y estudios (-0,45).

! Amigos con estudios (-0,42).

! Religión con voluntariado (-0,52).

Parece que estas áreas mantienen un conflicto a la hora de compatibilizarlas. Sin embargo trabajo y estudios correlacionan entre sí 0,45, aspecto que indica la relación entre ambas, entendidas como el esfuerzo realizado para la consecución de unos objetivos.

Se verificó si existían diferencias estadísticamente significativas en las variables de valores en la vida por sexo, edad, estudios realizados, experiencia profesional, rendimiento y satisfacción de los sujetos.

En el análisis por sexo sólo se encontraron diferencias significativas en la variable amigos ($U=9050,5$; $P=0,03$). Parece que los varones valoran más la amistad que las mujeres, ordenando los amigos en cuarto lugar después de familia, trabajo y pareja. Las mujeres los sitúan en quinto puesto, después de los estudios.

Con la edad se hicieron dos grupos, aquellos individuos con menos de 24 años, y aquellos otros que tenían una edad mayor. Se eliminaron los sujetos con 24 años (donde se sitúan media, mediana y moda) para incrementar las distancias. Aparecen diferencias significativas entre los grupos, al mismo nivel de confianza del 95%. en las variables

($U=5983$; $P=0,026$), ocio ($U=6121,5$; $P=0,04$), y horario ($U=6415$; $P=0,022$). Las personas con mayor edad consideran más importante la pareja, comparandoles con los individuos más jóvenes que otorgan más valor a las aficiones y los estudios. En estos últimos, la ausencia de pareja estable puede explicar la mayor importancia asignada a las aficiones. Sin embargo, que los de menor edad ordenen antes los estudios no se explica porque estén cursándolos en ese momento, ya que no existen diferencias estadísticamente significativas entre aquellos individuos que estudian en la actualidad y aquellos que no lo hacen. La explicación puede venir de la mayor cercanía temporal con las aulas.

Se analizó si existían diferencias entre los individuos cuando se agrupaban en función de los estudios realizados. Sólo se encontraron en la variable pareja ($\chi^2=8,393$; $P=0,039$), a la que otorgan una mayor importancia los sujetos con estudios superiores, aspecto que viene explicado por su mayor edad.

Los individuos que poseían experiencia laboral dan más valor a la pareja ($U=5973,5$; $P=0,003$) y a los estudios ($U=6180,5$; $P=0,008$), que aquellos que no la tenían. De nuevo la edad resulta útil para explicar las diferencias en la variable pareja. Respecto a los estudios, quizás los que han trabajado anteriormente los valoren más, ya que en algún momento les habrá servido de ayuda para encontrar ese puesto de trabajo. Otra explicación se basaría precisamente en lo contrario: las dificultades encontradas a la hora de acceder a un puesto de trabajo con más responsabilidad, por no disponer de un mayor nivel de estudios.

No existen diferencias estadísticamente

la vida cuando se forman grupos en función del rendimiento de los sujetos. Sí aparecen cuando se comparan los sujetos satisfechos frente a los que afirman no estarlo, específicamente en las variables religión ($U=3214$; $P=0,048$) y actividades de voluntariado ($U=2904,5$; $P=0,005$). Estas diferencias son menos importantes, en el sentido que son las variables menos preferidas por los dos grupos de individuos.

Un análisis con profundidad de estos datos permite sugerir que una buena parte de estas diferencias podrían ser estadísticas, pero no psicológicas. Por ello no estaría de más tomar todo tipo de precauciones a la hora de establecer generalizaciones, entre otras causas por la especificidad y homogeneidad de la muestra.

5.2. Valores en el trabajo

El coeficiente de concordancia de Kendall obtiene un valor medio ($W=0,486$), es decir existe un acuerdo aceptable entre los alumnos a la hora de elegir que aspectos valoran más en un trabajo (*Tabla 4y Gráfico 2*).

Un trabajo que le guste, que le ofrezca posibilidades de aprender, en el que se tengan buenas relaciones con los compañeros, que sea estable, y que exista un equilibrio entre lo que el puesto demanda y lo que él sabe y puede hacer, son las características que los individuos prefieren en un puesto de trabajo (Método Promethee). Los dos primeros valores señalados por los sujetos coinciden con las investigaciones del equipo MOW (1987), y Salanova, Moyano, Calvo, Prieto, y Peiró, (1991), en que las preferencias de los jóvenes respecto a lo que quieren obtener de un trabajo incluyen aprender

Los aspectos a los que conceden menos importancia se refieren a poseer un buen horario, vivir cerca del lugar de trabajo, y por último un trabajo relajado. Es decir las variables extrínsecas quedan en un segundo plano, valorándose por encima de todo aquellas que se refieren al trabajo en sí mismo.

El *Gráfico 2* resulta menos jerárquico que el anterior de «valores en la vida», y hay más variables que se sitúan en niveles parecidos, esto sin duda influye en el valor medio del coeficiente de concordancia. Sin embargo se distinguen claramente dos niveles, aquellos aspectos relacionados con el trabajo propiamente dichos, que son elegidos en primer lugar, y los relativos a aspectos extrínsecos o instrumentales, que se sitúan en un segundo plano.

Sólo se producen correlaciones superiores a 0,4 entre las variables APRENDER («oportunidades de aprender») y ESTABLE («seguridad y estabilidad en el empleo»), que entre ellas presentan una correlación negativa, con un valor de -0,4329. La estabilidad en el empleo no constituye un aspecto valorado por los sujetos, especialmente cuando se compara con las posibilidades de aprendizaje.

Como se hizo con las variables de valores en la vida, se establecieron comparaciones entre distintos grupos para ver si existían diferencias significativas entre ellos en las distintas variables del protocolo de valores en el trabajo.

Por sexo, los varones otorgan una mayor importancia a las variables de tipo extrínseco, y valoran más que las mujeres residir en un lugar próximo al trabajo ($U=9327,5$; $P=0,012$). y un trabajo relajado ($U=9303$:

Tabla 4 y Gráfico 2

Porcentaje de votos a favor de cada variable (Valores en el Trabajo)

Valores	%
Me gusta	86,57
Aprender	76,03
Compas	62,47
Estable	61,27
Ajuste	59,17
Variedad	54,07
Promoción	44,07
Autonomía	35,23
Horario	34,67
Residencia	23,4
Relajado	12,3



nan al final. Las mujeres dan mayor importancia que los varones a tener la oportunidad de aprender cosas nuevas ($U=9489,5$; $P=0,021$), aunque ambos grupos ordenan este ítem en segundo lugar; consideran más importante tener autonomía en el trabajo ($U=7798$; $P=0,0001$); y prefieren más que los varones la realización de tareas variadas ($U=9575$; $P=0,031$). Tanto varones como mujeres coinciden en la ordenación que hacen de las siete primeras variables, por ello hay que insistir de nuevo en que muchas de las diferencias aparecidas lo son estadísticamente, pero no desde el punto de vista psicológico. Ese es el motivo de no incluir ningún gráfico sobre dichas *diferencias*, no obstante, a modo de ejemplo se presenta el *Gráfico 3* con las similitudes y diferencias por sexo en las variables de valores en el trabajo.

No existen diferencias en las variables de valores en el trabajo cuando se crean grupos en función de la edad, los estudios realizados, y la experiencia profesional anterior.

Los individuos que tienen un rendimiento más bajo, otorgan una mayor importancia a un puesto de trabajo que presente un ajuste entre lo que éste exige y lo que el individuo sabe y puede hacer ($U=2571$; $P=0,05$), ya que ordenan a este ítem en tercer lugar. Los individuos que, desde el punto de vista del tutor, tienen un rendimiento más alto le ordenan en quinto lugar. Quizás el motivo de que exista un pequeño grupo de individuos con un rendimiento menor se deba a esta falta de ajuste.

Los sujetos más satisfechos otorgan una mayor importancia a la seguridad y estabilidad en el empleo, ordenando este ítem en cuarto lugar. frente a los sujetos no satis-

($IJ=2904,5$; $P=0,005$). Parece que sólo cuando se tienen cubiertos los aspectos más intrínsecos se desean cubrir los extrínsecos, y que menos se valoran estos cuando se está insatisfecho con los primeros.

6. CONCLUSIONES

Los estudios de valores en la vida se centran en determinar la importancia del trabajo respecto a otros roles desempeñados por los individuos, éste es el primer objetivo que plantea la presente investigación. Para los alumnos que participaron en el programa de formación en prácticas los VALORES más importantes EN LA VIDA son la familia, el trabajo, y la pareja. Parece que los dos primeros aparecen en el mismo orden en otras investigaciones realizadas tanto en España como fuera de nuestro país, lo que sin duda viene a confirmar la utilidad psicosocial que tiene el trabajo en la vida de las personas.

Los individuos diferencian claramente los conceptos de familia y pareja, éste último es omitido en otras investigaciones. Parece relevante su inclusión cuando las muestras estén formadas por sujetos jóvenes, pues como ocurre en el presente estudio se otorga una menor importancia a la pareja que al trabajo, pero ambos detrás de la familia. Otra de las razones que justifica la inclusión de la variable pareja es el conflicto que existe a la hora de compatibilizarla con trabajo y estudios. El tiempo dedicado a unas esferas, es tiempo que se resta a las otras. Ésta oposición no se produce entre familia y el resto de valores en la vida.

Cuando se forman grupos atendiendo a diversos criterios (sexo. edad. estudios rea-

miento y satisfacción de los sujetos) aparecen diferencias estadísticamente significativas en algunas variables de valores en la vida. Merece la pena destacar las diferencias en la ordenación de la variable pareja, si bien disminuyen o desaparecen cuando aumenta la edad de los sujetos.

El segundo objetivo planteado pretendía identificar los aspectos relacionados con el trabajo más y menos valorados por los individuos, además de la clasificación de éstos como intrínsecos o extrínsecos para ver cuales predominaban.

Los individuos prefieren VALORES en el TRABAJO de naturaleza intrínseca: un trabajo que le guste y que le ofrezca posibilidades de aprender. Los aspectos a los que otorgan menos importancia son un buen horario, vivir cerca del lugar de trabajo, y que el trabajo sea relajado. Es decir, las variables extrínsecas quedan en un segundo plano, valorandose por encima de todo los valores que se refieren al trabajo en sí mismo.

Las diferencias porcentuales, a la hora de elegir y ordenar los principales valores laborales, son muy semejantes en todos los grupos de individuos analizados. Esto parece indicar que las diferencias encontradas en las variables sexo, rendimiento y satisfacción existen desde un punto de vista estadístico, pero no psicológico. Sí conveniría realizar nuevos estudios que profundizaran en éstas diferencias, ya que en el caso de agudizarse se podrían establecer conclusiones relevantes que vendrían a apoyar otras investigaciones anteriores.

En definitiva, los individuos consideran el trabajo como el segundo área más importante de su vida. sólo después de la

mucha más importancia a variables laborales de tipo intrínseco, parece indicar que la socialización laboral de estos sujetos en su período de formación en prácticas es adecuada, como apuntan otros indicadores o criterios utilizados en una investigación más amplia (Alonso, 1998).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ADAMS, J. S. (1963). Towards an understanding of equity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.

AGGLENTON, P. (1987). *Rebels without a cause? Middle class youth and the transition from school to work*. London: Falmer Press.

ALONSO, M. A. (1998). *Formación en Prácticas y Socialización Laboral*. Madrid: Tesis Doctoral.

ALOTAIBI, H. (1997). *El significado del trabajo (Meaning of work) en Arabia Saudí y España*. Madrid: Tesis Doctoral.

BARBA-ROMERO, S. (1984). Técnicas de Apoyo a la toma de decisiones en la Administración pública. *Instituto Nacional de la Administración Pública*. Madrid.

BARBA-ROMERO, S. (1987). Panorámica actual de la decisión multicriterio discreta. *Investigaciones Económicas*, X, 2, 279-308.

BARBA-ROMERO, S. (1990). A comparative review of discrete MCDM software. Ponencia presentada en OR'90. *International Conference on Operations Research*.

BARRIOS, L. y RUBIO, M. (1992). Manual de usuario de la aplicación SSD CIABSI. Sistema de Soporte a la decisión. *Ministerio para las Administraciones Públicas*. Madrid.

BECKER, G.M. y McKLINTOCK, G.G. (1967). Value: Behavioral Decision Theory. *Annual Review of Psychology*, 18, 239-286.

BRANS, J. P. y VINCKE, Ph. (1985). A preference ranking organization method, the PROMETHEE method. *Management Science*, 31, 6, 647-656.

CASAL, J.; MASJUAN, J. M. y PLANAS, J. (1990). La inserción profesional de los jóvenes. *Revista de Educación*, 293, 109-122.

CHAO, G. T.; O'LEARY-KELLY, A. M.; WOLF, S.; NEIN, H. J.; y GARDUER, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.

DECI, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. Nueva York: Plenum Press.

DECI, E. L. y RYAN, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Nueva York: Plenum Press.

DRENTH, P. J. D. (1991). Work Meanings: A Conceptual, Semantic and Developmental. *Approach European Work and Organizational Psychologist*, 1, 125-133.

DUBIU, R. (1956) Industrial worker's world: A study of the 'central life interests' of industrial workers. *Social Pro -*

DUBIU, R.; CHAMPOUX, J.E. y POTTER, L.W. (1975). Central life interest and organizational commitment of blue-collar and clerical workers. *Administrative Science Quarterly*, 20, 411-421.

FISHER, C. D. (1986). Organizational socialization: An integrative review. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 4, 101-145.

GRACIA, F. J., SALANOVA, M. y GONZALEZ, P. (1996). La importancia del trabajo en los jóvenes durante los primeros años de empleo. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Volumen 12,1, 27-49.

HACKMAU, J. R. y OLDHAM, G. R. (1980). *Work redesign*. Nueva York: Addison-Wesley.

HARPAZ, I. (1987). El proceso de socialización laboral de los jóvenes: un modelo teórico. En J. M. Peiró y D. Moret (Eds.), *Socialización laboral y desempleo juvenil: La transición de la escuela al trabajo*. Valencia: Nau Libres.

HERZBERG, F.; MAUSNER, V. y SNYDERMAU, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley y Sons.

INSHT (1987,1994). Encuesta nacional sobre condiciones de trabajo. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

KLUCKHOHN, C. (1951). Values and value orientations in the theory of action. T. Parsons y E. Shils (Eds.), *Toward a general theory of action*. Cambridge: Harvard University Press.

LAWLER. E. E. (1973). *Motivation in work*

- LOCKE, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Nueva York: John Wiley y Sons.
- LOCKE, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- LOCKE, E. A. (1984). Job Satisfaction. En M. Gruneberg y T. Wall (Eds.), *Social Psychology and Organizational Behavior*. (pp. 93-117). John Wiley y Sons.
- LOCKE, E. A. y HENNE, D. (1986). Work motivation theories. En C.L. Cooper y I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*(pp. 1-35). Nueva York: John Wiley y Sons.
- MANNHEIM, B. (1975). A comparative study of Work Centrality, Job rewards and satisfaction. *Sociology of work and occupation*, 2, 79-102.
- MANNHEIM, B. y DUBIN, R. (1986). Work role centrality of industrial workers as related to organizational conditions, task autonomy, managerial orientations and personal characteristics. *Journal of Occupational Behavior*, 7,107-124.
- MORROW, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Journal*, 36, 557-589.
- M.O.W. International Research Team (1987). *The Meaning of working: An International View*. London: Academic
- MUCHINSKY, P. M. (1993). *Psychology applied to work*, (41 ed.) California: Pacific Grove Publishing Company.
- NELSON (1990). Adjusting to a new organization: Easing the transition from outsider to insider. *Prevention in Human Services*, 8, 61-66.
- NICHOLSON, N. (1987). The transition cycle: A conceptual framework for the analysis of change and human resources management. *Research in Personal and Human Resources Management*, 5, 167-225.
- PEIRO, J. M., PRIETO, F., y ROE, R A. (1996). El trabajo como fenómeno psicosocial. En J. M. Peiro, y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo*. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo p 15-33). Valencia: Síntesis Psicología.
- PESCADOR, F. M. (1989). *Sistema ALTOR. Sistema Informático de Somosaguas (IJCM)*. Madrid.
- PETERS, L. H. y O'CONNOR, E. J. (1980). Situational constraints and work outcomes: the influence of a frequently overlooked construct. *Academy of Management Review*, 5, 391-397.
- PORTER, L. W. y LAWLER, E. E. (1969). *Managerial attitudes and performance*. Dorsey: Homewood.
- PRIOR, R. (1979). In search of a concept: Work values. *The Vocational Guidance Quartely*, 27, 250-258.
- QUIJANO, S. D. (1992). *Sistemas efectivos de evaluación del rendimiento: resulta-*

RAVLIN, E.C. y MEGGLINO, B.M. (1987). Issues in work values measurement Research in Corporate Social *Performance and Policy*, 9,153-183.

ROCKEACH (1973). *The Nature of human values*. San Francisco: Josey-Bass.

RUIZ QUINTANILLA, S. A. (1991). Introduction: The meaning of working. *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 81-89.

RUIZ QUINTANILLA y WILPERT (1988). The meaning of working Scientific status of a concept En V. de Keyser, T. Qvale, B. Wilpert y S.A. Ruiz Quintanilla (Eds.), *The meaning of work and technological options* (p. 3-14). Nueva York: Jhon Wiley y Sons.

SALANOVA, M; MOYANO, C; CALVO, M; PRIETO, F. y PEIRÓ J.M. (1991). Valoración de aspectos laborales en jóvenes que se incorporan a una organización laboral. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Volumen 7,19, 85-100.

SALANOVA, M., GRACIA, F. y PEIRO, J. M. (1996). Significado del Trabajo y Valores Laborales. En J. M. Peiró, y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo*. (pp. 35-63), Valencia: Síntesis Psicología.

SUPER, D. E. (1970). *Manual: Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin.

TIGGEMAN, M. y WINNEFIELD, A. H. (1989). Predictors of employment, unemployment and further study among school leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 3-22.

WOSY INTERNATIONAL RESEARCH GROUP (1989). Interview schedule of the work socialization of youth study. Mimeo: Universidad de Gante.

ZYTOWSKI, D. G. (1970). *Psychological Influences on Vocational Development*. Nueva York: Houghton Mifflin.